

МОЛОДІ СПЕЦІАЛІСТИ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ НА РИНКУ ПРАЦІ

Садовська Альона Олегівна

асистент кафедри соціології та політології

Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

Актуальність обраної нами теми зумовлена браком достовірної інформації стосовно ситуації на ринку праці інженерно-технічних працівників, а також перших кроків, які роблять випускники ВНЗ технічного профілю на вітчизняному ринку праці. Відповідно, відсутність такої інформації не сприяє поліпшенню навчального процесу у вищих навчальних закладах, які готують фахівців технічного профілю. Підготовка кваліфікованих фахівців, які б відповідали сучасним світовим і національним тенденціям розвитку економіки і науки, є першочерговим завданням на шляху створення конкурентоспроможної держави з високотехнологічною економічною системою. Проте реалізація цього завдання стикається з проблемами, що зумовлені неефективністю системи професійної підготовки молоді, зниженням її якості, розбалансованим ринком праці, низьким рівнем взаємодії між роботодавцями та освітньою сферою, реформування якої поки що не дає очікуваних результатів.

Закінчивши навчання у ВНЗ, молода людина потрапляє на ринок праці, де й починаються її пошуків. В умовах сучасного українського суспільства працевлаштування за спеціальністю є проблемою для випускників будь-яких вишів. У тому ж випадку, коли молоді фахівці знаходять таку роботу, настає важливий етап їхньої професійної соціалізації – етап професійної адаптації безпосередньо на робочому місці. Професійна адаптація в широкому сенсі цього поняття включає в себе пошук першого робочого місця, пристосування до нових умов праці, вимог роботодавця або організації, членом якої стає молода людина. У вузькому сенсі це адаптація (пристосування) людини до нових для неї умов праці. Різновидом професійної адаптації є виробнича адаптація (пристосування до умов, вимог, норм конкретного виробництва, виробничого процесу). Вона полягає у досконалому оволодінні обраною *професією* або *спеціальністю*, закріпленні трудових навичок і вмінь тощо.

Виходячи на ринок праці, більшість сучасних молодих людей, в тому числі випускники вишів, виявляються не підготовленими до роботи за своїм фахом, оскільки рівень професійної компетентності у багатьох з них є недостатнім, їм бракує досвіду роботи. Проте молодь легше пристосовується до нових умов, у тому числі умов праці, до вимог, норм певного трудового колективу. Професійна адаптація на місці роботи є важливою стадією професійного становлення особистості, її професійної соціалізації. Ця стадія характеризується не лише пристосуванням, але й активною діяльністю у сфері обраного фаху. Для молодого фахівця професійна адаптація – це засвоєння не тільки професійних, а й соціальних функцій, активне включення у всі сфери життя трудового колективу.

Щоб з'ясувати, з якими ж труднощами зустрічаються молоді фахівці при пошуку першого робочого місця, в 2014-2016 роках ми провели лонгitudне соціологічне дослідження, в межах якого у 2014 році було опитано 250 студентів випускних курсів Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ»), які одержували освіту за такими спеціальностями, як інженер-механік, інженер-енергетик та IT-спеціаліст.

У 2016 році, здійснюючи повторне кількісне опитування цієї ж групи респондентів, нам вдалося залучити до нього лише 53 особи із числа тих, кого ми опитали в 2014 році, коли респонденти були студентами-старшокурсниками, та провести 12 формалізованих інтерв'ю.

Серед завдань дослідження були такі:

1. З'ясувати долю молодих випускників НТУ «ХПІ», які одержали технічну професію на ринку праці України.
2. Виявити думку студентів про рівень отриманої ними освіти за фахом.
3. Проаналізувати подальші професійні плани випускників.
4. Виявити ставлення випускників до обраної професії.

Хоча дослідження було нерепрезентативним, одержані нами дані надали можливість виявити певні тенденції щодо стану та проблем професійної адаптації молодих фахівців.

Отже, звернемось до результатів здійсненого нами дослідження. Як виявилось, практично всі опитані випускники знайшли роботу, проте далеко не всі з них за обраним фахом. Як ми вже зазначали, пошуки роботи в інженерно-технічній сфері є нелегкими. З огляду на це, значно знизилася кількість людей, бажаючих піти працювати за профілем отриманої освіти. Як з'ясувалось у ході опитування, у респондентів, які працюють за професією, на пошуки пішло від одного до чотирьох місяців; було досить важко знайти вільні вакансії. Якщо ж такі вакансії були, респондентів часто не влаштовувала пропонована заробітна плата (варто відзначити, що більшість респондентів в цілому не задоволені своїм матеріальним становищем). Тим не менш, досить багато випускників хоча б частково задоволені своєю заробітною платою, а також змістом своєї роботи; значна частина опитаних бачить можливості саморозвитку та кар'єрного зростання. У 2014 році частина респондентів відзначали, що інженерно-технічний профіль не є їхнім покликанням; деякі з них були не задоволені обраним факультетом і спеціальністю. Однак, всі респонденти схилилися до того, що, якби була можливість повернутися в минуле, вони б все одно пішли в цей ВНЗ. У 2016 році такої думки дотримувався лише кожен четвертий з опитаних нами молодих фахівців; решта висловили сумніви в доцільності свого рішення щодо обрання конкретної спеціальності. Ймовірно, зіткнувшись з ситуацією на ринку праці, респонденти задумалися, чи правильно вони обрали ВНЗ та спеціальність.

Що стосується якості освіти, яку одержали наші респонденти, то ми виявили суттєві відмінності між їхніми думками щодо рівня своєї професійної підготовки, висловленими під час навчання у виші та після року роботи на тому чи іншому виробництві. Студентські оцінки якості освіти були менш критичними. Ставши до праці, більшість молодих фахівців були не задоволені або лише частково задоволені отриманими у ВНЗ знаннями та навичками. Аналіз даних проведених нами інтерв'ю та результатів анкетного опитування дають підстави застосувати метафору «холодного душу», через який проходить переважна більшість випускників у перші місяці перебування на ринку праці та безпосередньо на робочому місці. Вони усвідомлюють принаймні три речі: роботодавці можуть застосовувати власні критерії добору кадрів, які не зовсім співпадають з тим, до чого готувала вища школа; є суттєві прогалини у підготовці фахівців технічного профілю через невідповідність навчальних програм вимогам виробництва та викликам технічного прогресу; успіх у пошуку роботи, правильна поведінка на ринку праці багато в чому залежить від наявності специфічних знань та навичок щодо працевлаштування, яких, на жаль, молоді фахівці не отримали під час навчання у ВНЗ.